STICHTING
VAN DE ARBEID

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
T 070 -3 499 577
E info@stvda.nl
www.stvda.nl

Bijdrage van de Nederlandse sociale partners aan het Nationaal Hervormingsprogramma in het kader van de EU-2020-strategie

Voorwoord

De EU-2020-strategie, die de Europese Unie (EU) in 2010 heeft afgesproken, is gericht op de bevordering van duurzame, inclusieve en slimme groei, dat wil zeggen groei die door kennis en innovatie wordt aangedreven. Op deze wijze wil de EU sterker uit de economische crisis komen en een hoog niveau van werkgelegenheid, sociale samenhang en productiviteit bereiken.

De doelstellingen van EU-2020 zijn samengevat in vijf kerndoelen en tien richtsnoeren. Aan de hand van deze afspraken dienen de lidstaten hun eigen nationale (sub)doelen te bepalen die ertoe moeten leiden dat in 2020 de afgesproken strategie behaald is.
Bij de vaststelling van de richtsnoeren is besloten dat tot 2014 deze stabiel dienen te blijven zodat alle aandacht kan uitgaan naar de uitvoering. Vanaf 2014 worden zij jaarlijks vastgesteld.

De vijf kerndoelen voor 2020 zijn:

- verhoging van de arbeidsparticipatie van 69% naar 75%;
- verhoging van de R&D-uitgaven van 1,9% naar 3% van het BBP;
- 20/20/20 doelstellingen: CO2-uitstoot, hernieuwbare energie en energie efficiëntie;
- verlaging van het percentage vroegtijdige schoolverlaters naar 10% en een verhoging van het percentage van 30-40-jarigen met een tertiaire opleiding naar 40%;
- reductie van het aantal armen met ten minste 20 miljoen personen.

Jaarlijks stellen de EU-lidstaten hun eigen Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) op waarin zij aangeven welke vorderingen zij willen maken met betrekking tot de EU-2020-kerndoelen. De Nederlandse regering heeft de goede gewoonte om elk jaar met sociale partners de conceptversie van het NHP te bespreken. De definitieve inhoud komt echter geheel voor rekening van de regering.

Jaarlijks stelt de Stichting van de Arbeid de *Bijdrage van de Nederlandse sociale partners* aan het bereiken van deze gemeenschappelijke Europese doelstellingen op. Deze wordt als bijlage bij het NHP gevoegd. Hierin staan de belangrijkste bijdragen van het afgelopen jaar van sociale partners om de kerndoelen te kunnen bereiken. Deze zijn tot

stand gekomen via overleg in de Stichting van de Arbeid en de Sociaal-Economische Raad (SER). Datgene wat sociale partners afzonderlijk hebben bijgedragen aan het bereiken van deze doelstellingen valt buiten dit verslag.

Dit verslag volgt de tien - geclusterde - richtsnoeren van de EU-2020-strategie. Per thema is aangegeven wat tussen april 2014 en maart 2015 door sociale partners is ondernomen om bij te dragen aan het bereiken van de kerndoelen. Uiteraard passen veel van de aanbevelingen en adviezen van sociale partners bij meerdere kerndoelen en richtsnoeren. Indien dit het geval is, wordt de betreffende bijdrage niet bij meerdere richtlijnen opgenomen maar is deze bij het meest in aanmerking komende richtsnoer geplaatst.

- ***Uitwerking afspraken Sociaal Akkoord d.d. 11 april 2013***

Zoals bekend hebben sociale partners op 11 april 2013 het zogenoemde Sociaal Akkoord gesloten dat diezelfde avond is onderschreven door het kabinet. Dit akkoord bevat de bouwstenen "...*voor een verantwoorde, nieuwe invulling van het sociaal stelsel, aan nieuwe fundamenten voor herstel van vertrouwen in een duurzaam welvarend Nederland en aan een nieuwe basis onder de samenleving.*"
De aanpak bestaat uit maatregelen voor de korte termijn die met name erop gericht zijn om de negatieve binnenlandse economische spiraal te doorbreken en voor de middellange termijn die met name bedoeld zijn om te komen tot een nieuwe infrastructuur voor werk en inkomen.
De uitvoering van dit Akkoord vergt veel van sociale partners. Het overleg over de uitvoering, zowel onderling als met het kabinet, heeft ertoe geleid dat het Sociaal Akkoord in de loop van 2014 grotendeels is omgezet in de afgesproken wet- en regelgeving. De afgesproken projecten en adviezen dragen ertoe bij dat Nederland langzamerhand uit de economische en sociale crisis komt. Bij de desbetreffende richtsnoeren zal op de afzonderlijke afspraken worden gewezen.

Rest nog de opmerking dat de (de)centrale sociale partners vooral via hun arbeidsvoorwaardenbeleid, waarin de aanbevelingen en adviezen van de Stichting van de Arbeid en de SER doorwerken, zorgen voor invulling van de EU-2020-strategie.

1 Europese samenwerking

In de SER spreken de werkgevers- en werknemersorganisaties regelmatig over hun visie en (mogelijke) bijdrage aan het overleg in Europa over het bereiken van deze doelstellingen.

- ***Voorzitterschap Europese Unie 2016***

De SER heeft in een brief aan minister Koenders aangegeven welke punten prioriteit moeten krijgen tijdens het Nederlandse voorzitterschap van de Europese Unie in de eerste helft van 2016[1]. De minister had de SER hiertoe uitgenodigd. De brief bevat een inventarisatie van punten die sociaaleconomisch van belang zijn en die door de Raad breed gesteund worden. Herstel van duurzame groei en werkgelegenheid staat centraal. In dit verband vraagt de SER gerichte aandacht voor:

- de Europa-2020-strategie en het Investeringsplan voor Europa;
- het bevorderen van de interne markt, ook voor energie en digitale diensten;
- de vorming van een kapitaalmarktunie naast de bankenunie;
- het bevorderen van eerlijke arbeidsmobiliteit;
- open en eerlijke wereldhandel;
- investeringen in infrastructuur en kennis;
- de verdienkansen met een circulaire economie;
- het inzetten van open coördinatie voor 'leven lang leren';
- de bescherming van de veiligheid en gezondheid van werknemers, door gemeenschappelijke grenswaarden voor stoffen.

De SER voelt zich aangesproken door het kabinetsvoornemen om het komende voorzitterschap mede te benutten als gelegenheid om het Nederlandse publiek meer inzicht te geven in de werking en het belang van de Europese integratie en samenwerking. De SER wil graag betrokken blijven bij de verdere uitwerking van de prioriteiten van het Nederlandse voorzitterschap en de activiteiten die daaruit voortvloeien.
In zijn brief van 28 januari 2015 geeft het kabinet aan de prioriteiten van de SER over te nemen[2].

- ***Consultatief overleg***

Op 11 maart heeft het consultatief overleg in het kader van de Nederlandse voorbereiding van de EU Voorjaarstop plaatsgevonden tussen een SER-delegatie en minister Kamp van Economische Zaken (EZ). Gesproken is over de prioriteiten voor het Nederlands voorzitterschap in 2016. Prioriteit is herstel van duurzame groei en werkgelegenheid. Ook dient het komende voorzitterschap benut te worden voor het goed positioneren van de Nederlandse economie en het Nederlandse overlegmodel.
Werkgevers en werknemers wijzen de minister op het belang van een gelijk speelveld voor grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit in verband met het vrij verkeer van diensten. Dat is nodig met het oog op het maatschappelijk draagvlak voor Europese integratie.

---

[1] SER-advies *Prioriteiten Nederlands voorzitterschap EU,* Den Haag, 19 december 2014.
[2] De reactie van het kabinet is te vinden op www.ser.nl.

Over het investeringsplan van de Commissie Juncker is opgemerkt dat dit een welkome impuls geven aan zowel investeringen als aan de financiering van het midden- en kleinbedrijf (mkb).
Sociale partners zijn beter betrokken bij de voorbereiding van de Nederlandse inbreng voor de Europa-2020-strategie maar zij stellen wel vast dat deze strategie in de buitenwereld niet leeft. Benadrukt wordt dat het realiseren van slimme, duurzame en inclusieve groei – die ook tot duurzame banen leidt – primair een verantwoordelijkheid is en blijft van de afzonderlijke lidstaten.

2 Loon-, werkloosheid- en pensioenontwikkelingen

Richtlijn 1: De kwaliteit en houdbaarheid van de overheidsfinanciën waarborgen.
Richtlijn 2: Macro-economische onevenwichtigheden verhelpen.
Richtlijn 3: Onevenwichtigheden in de eurozone beperken.

De regering is bij uitstek verantwoordelijk voor het behalen van deze drie richtsnoeren. Sociale partners spelen vooral wat betreft de ontwikkeling van de contractlonen en de pensioenen hierin een rol.

Loon- en werkloosheidsontwikkelingen

- ***Loonontwikkeling***

Het Centraal Planbureau (CPB) heeft voor 2014 een contractloonmutatie voor de marktsector van 1% berekend. Voor 2015 verwacht het CPB een contractloonmutatie van 1,25%.
De afgeleide inflatie bedraagt in 2014 0,75%; de consumentenprijzen stijgen met 1%. De verwachting voor 2015 is gelijk aan de inflatiecijfers voor 2014.
De loonkosten per werknemer stijgen in 2014 met 1,75%. Deze zullen in 2015 naar verwachting op een 0,5%-stijging uitkomen.

- ***Werkloosheid***

De werkloosheid bedroeg volgens de eerder gangbare definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) eind 2014 8,3% ((8,6% in 2014). De werkloosheid bedraagt conform de sinds 2015 ook in Nederland gehanteerde ILO-definitie - vanwege de internationale vergelijkbaarheid - in januari 2015 7,2%[3].

Pensioenen

- ***Ontwikkeling dekkingsgraden***

Eind december staat de dekkingsgraad van pensioenfondsen op 108%, een daling van een procentpunt ten opzichte van 31 december 2013. Omdat pensioenfondsen per 1 januari 2015 niet meer met een gemiddelde dekkingsgraad over drie maanden mogen rekenen, zakt de gemiddelde dekkingsgraad tot 103%. Dat is lager dan het wettelijk vereiste minimum van 104,3%. Toch betekent dit niet automatisch dat pensioenfondsen moeten korten. Het nieuwe Financiële Toetsingskader (nFTK) dat per 1 januari 2015 is ingegaan, bepaalt dat de gemiddelde dekkingsgraad over de laatste twaalf maanden leidend is. Per 31 december staat deze op 110%. Wel betekent dit dat de meeste pensioenfondsen niet kunnen indexeren omdat de voorwaarden waaronder een pensioenfonds mag indexeren, zijn aangescherpt.

---

[3] CBS Sociaaleconomische trends, B. Janssen, H.J. Dirven: *Werkloosheid: twee afbakeningen*, 2015/02.

- ***Aanpassing fiscale regelgeving (Witteveenkader)***

In december 2013 is een akkoord tussen het kabinet en de oppositiepartijen D66, ChristenUnie en SGP gesloten om het maximale opbouwpercentage voor pensioen te verlagen van 2,15% naar 1,875% en het pensioengevend salaris te maximeren op 100.000 euro. Dit heeft geleid tot een novelle op het wetsvoorstel Witteveenkader dat al eerder in 2013 door het kabinet is ingediend. De Tweede en Eerste Kamer hebben nog voor het zomerreces van 2014 hiermee ingestemd. Met ingang van 1 januari zijn de wijzigingen van kracht geworden.

Het effect van het verlagen van de fiscale faciliteit voor pensioenopbouw is dat belastingopbrengsten naar voren in de tijd worden gehaald en dat werknemers langer moeten werken om hetzelfde pensioen te kunnen bereiken. Voor het gedeelte dat boven 100.000 euro uitkomt, is een netto spaarregeling (zonder vermogensrendementheffing) mogelijk gemaakt. Deze regeling is mede gebaseerd op een advies van de Stichting van de Arbeid uit 2013.
De Stichting van de Arbeid heeft van het kabinet de aandacht gevraagd voor arbeidsongeschikte werknemers en hun nabestaanden die door de maximering op 100.000 euro nadelige gevolgen kunnen ondervinden zonder hier iets tegen te kunnen doen. De Tweede Kamer heeft hier vervolgens ook vragen over gesteld aan de staatssecretaris met als resultaat dat over een eventuele overgangsmaatregel nog overleg plaatsvindt.

- ***Hervorming pensioencontracten***

Na een lange voorgeschiedenis - vanaf 2010 heeft de Stichting zich met het Pensioenakkoord gebogen over de vormgeving van een nieuw pensioencontract - heeft het kabinet op 25 juni het Wetsvoorstel financieel toetsingskader (FTK) ingediend bij de Tweede Kamer. De Eerste Kamer heeft op 16 december ingestemd met dit wetsvoorstel. Het nieuwe FTK is sinds 1 januari 2015 van kracht.

Sociale partners hebben gedurende 2014 ten behoeve van de behandeling in de Tweede Kamer en Eerste Kamer vooral gesprekken gevoerd met politici om de stabiliteit te verbeteren. Dit heeft geleid tot enkele aanpassingen. Bovendien is besloten tot twee onderzoeken waar sociale partners om hebben verzocht: de Ultimate Forward Rate (UFR) wordt getoetst aan Europese ontwikkelingen en er komt voor de zomer van 2015 een onderzoek naar de effecten van renteafdekking.

Samengevat stelt het nieuwe FTK hogere eisen aan het aan te houden vermogen door pensioenfondsen (hetgeen indexering van pensioenen lastiger maakt) maar maakt het tevens mogelijk kortingen over een langere periode uit te smeren. Een ander onderdeel is dat de premie alleen nog bedoeld is voor toekomstige pensioenopbouw en niet meer voor het herstel van eventuele tekorten bij reeds opgebouwde pensioenaanspraken. Dit brengt meer stabiliteit met zich mee voor zowel de pensioenuitkeringen als de pensioenpremies.

De Stichting heeft specifieke aandacht gevraagd voor zogenaamde 'indexatiedepots' die op grond van cao-afspraken worden gevormd. Deze beogen fusies en de overgang naar andere pensioenregelingen soepel te laten verlopen. Volgens de Stichting is het een on-

bedoeld effect van het nieuwe FTK dat deze depots niet meer kunnen worden aangewend voor deze doelen, terwijl deze op zich zeer legitiem zijn. Naar aanleiding van een brief van de Stichting d.d.16 december aan de staatssecretaris van SZW vindt nog overleg plaats om tot een gepaste oplossing te komen.

- ***Collectieve risicodeling in premieovereenkomsten***

Bij premieovereenkomsten is de deelnemer verplicht uiterlijk op pensioendatum het opgebouwde kapitaal om te zetten in een annuïteit. Hierdoor kunnen geen beleggingsresultaten meer worden behaald na pensioendatum. Ook moet voor pensioendatum al beleggingsrisico worden teruggenomen. Bovendien is de hoogte van de pensioenuitkering sterk afhankelijk van de rentestand op het moment van de aankoop van de annuïteit (conversierisico). Door dit alles wordt het pensioenresultaat (onnodig) beperkt.
Op aandringen van sociale partners is bij het politieke akkoord van december 2013 besloten mogelijkheden te onderzoeken om meer collectieve risicodeling mogelijk te maken bij deze premieovereenkomsten. Na veelvuldig overleg met sociale partners en pensioenuitvoerders heeft het kabinet in december besloten twee hoofdroutes nader uit te werken. Beide nieuwe varianten voor de premieovereenkomsten komen erop neer dat in de uitkeringsfase deels beleggingsrisico kan (blijven) worden genomen. Bij de uitwerking is de Stichting van de Arbeid betrokken.

- ***Aanpassing governance pensioenuitvoerders***

In aanvulling op de Wet versterking bestuur pensioenfondsen heeft de Stichting van de Arbeid in 2013 met de Pensioenfederatie de *Code pensioenfondsen* opgesteld. Deze Code bevat bepalingen over de uitvoering van de drie bestuurlijke kernfuncties: besturen, toezicht houden en verantwoording afleggen. Doel is het transparant maken van de verhoudingen binnen het pensioenfonds en van de communicatie met belanghebbenden.
In april 2014 hebben beide organisaties een onafhankelijke monitoringscommissie ingesteld met de opdracht te meten in hoeverre de normen van de code in de praktijk worden toegepast. Deze monitoringscommissie is benoemd voor een termijn van vier jaar en brengt jaarlijks een rapport uit. Het eerste rapport is in februari verschenen en heeft betrekking op een onderzoek onder 200 pensioenfondsen. Geconcludeerd wordt dat veel van de normen die opgenomen zijn in de Code Pensioenfondsen worden toegepast. Soms zullen extra inspanningen moeten worden verricht door pensioenfondsen. De commissie zal in de loop van 2015 nieuw onderzoek houden om de vooruitgang te meten.

- ***Pensioencommunicatie***

Op 2 september is het Wetsvoorstel pensioencommunicatie ingediend bij de Tweede Kamer. De Stichting heeft begin oktober schriftelijk heeft gereageerd. In grote lijnen kan de Stichting zich vinden in het wetsvoorstel omdat het meer transparantie en eerlijke communicatie met deelnemers ('pensioen is geen 100%-garantie') beoogt.
De Stichting van de Arbeid heeft in de voorbereidingen op het wetsvoorstel zitting gehad in een breed samengestelde werkgroep onder regie van het ministerie van SZW. Veel van de daarin aangedragen voorstellen zijn overgenomen. Dit heeft de Stichting in een brief van 3 oktober aan het kabinet en de Tweede Kamer laten weten. In deze brief wordt een aantal suggesties gedaan om een aantal resterende praktische problemen weg te nemen. Het wetsvoorstel is op 5 maart unaniem door de Tweede Kamer aangenomen.

- ***Individuele waardeoverdracht pensioenen***

In twee, op verzoek van de staatssecretaris eerder uitgebrachte, adviezen - respectievelijk op hoofdlijnen en een uitwerking - heeft de Stichting ervoor gepleit de problematiek van de bijbetalingen weg te nemen en het systeem van individuele waardeoverdracht inzichtelijker te maken door niet langer de aanspraken over te hevelen naar de gefinancierde waarde. Het ministerie van SZW buigt zich sindsdien over de fundamentele herziening van waardeoverdracht. Men zal naar verwachting niet eerder dan zomer 2015 met een voorstel komen.
Inmiddels heeft de Tweede Kamer eind 2014 het kabinet gevraagd de maximale aanvraagtermijn van zes maanden voor een individuele waardeoverdracht te schrappen. Aangezien de consequenties hiervan niet goed te overzien zijn, heeft de Stichting op 16 december hierover een brief gestuurd. Hierin wordt sympathie uitgesproken voor een verlenging van de aanvraagtermijn maar wordt ook een oproep gedaan om de uitbreiding van de termijn voorlopig te beperken tot een jaar en een eventuele verlenging te betrekken bij de discussie over de fundamentele herziening van waardeoverdracht. In februari heeft de staatssecretaris een ontwerpbesluit aan de Tweede Kamer gestuurd waarin de termijn van zes maanden conform de wens van de Tweede Kamer volledig wordt geschrapt maar waarin de bijbetalingproblematiek voor werkgevers wordt beperkt door deze aan een maximum te binden. Het besluit zal half maart van kracht worden indien de Tweede Kamer geen opmerkingen heeft.

- ***Nieuwe pensioeninstelling***

Op 19 december heeft het kabinet een wetsvoorstel ingediend over het algemene pensioenfonds (apf). Het apf is een nieuw soort pensioenfonds naast de bestaande beroeps-, bedrijfstak- en ondernemingspensioenfondsen en biedt cao-partijen een extra alternatief om een pensioenregeling bij onder te brengen. Als cao-partijen of een werkgever nu een pensioenregeling naar een andere uitvoerder willen overbrengen, kan in beginsel gekozen worden voor een verzekeraar of een bedrijfstakpensioenfonds. De laatste mogelijkheid is niet in elke sector aanwezig en het apf zou hiervoor een nieuw alternatief vormen. Het apf maakt een bundeling mogelijk van verschillende pensioenregelingen.
De Stichting van de Arbeid is voorstander van dit nieuwe uitvoeringsvehikel om de arbeidsvoorwaarde pensioen in onder te kunnen brengen. Vooral voor kleinere ondernemingspensioenfondsen die in liquidatie of in een fusieproces zitten, biedt dit mogelijk een uitkomst.

- ***Europese ontwikkelingen***

De Stichting van de Arbeid volgt de Europese ontwikkelingen met betrekking tot IORP[4] en Solvency 2[5] op de voet door regelmatig overleg te hebben met vertegenwoordigers van sociale partners in Brussel en pensioenfondsen. IORP en Solvency 2 kunnen een grote impact hebben op het Nederlandse tweede pijlerpensioen. Nu er een compromis is bereikt tussen de lidstaten over IORP zal het Europees Parlement zich over het voorstel gaan buigen. Daarbij is het oorspronkelijke voorstel van de Commissie van maart 2014 het uitgangspunt (en dus niet het compromis van de lidstaten). De Stichting heeft waar-

[4] Europese richtlijn voor pensioenfondsen.
[5] Europese richtlijn voor verzekeraars.

dering voor het bereikte compromis tussen de lidstaten en constateert dat hiermee wordt erkend dat de arbeidsvoorwaarde pensioen vooral een zaak is van cao-partijen en dringt erop aan dat het Europees parlement het bereikte compromis overneemt.

- ***SER-analyse toekomstig pensioenstelsel***

Nederland kent een pensioenstelsel met sterke punten. Met de financiële crisis in 2008 en de langdurige lage rente zijn echter de kwetsbaarheden van het pensioenstelsel zichtbaar geworden en is daarmee het vertrouwen in het stelsel afgenomen Daarnaast hebben mensen behoefte aan meer transparantie en aan keuzevrijheid. Ook moet het pensioenstelsel van de toekomst beter aansluiten op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals een grotere arbeidsmobiliteit en een toenemend aantal zelfstandigen. Daarom heeft staatssecretaris Klijnsma van SZW een nationale pensioendialoog georganiseerd.
In dit kader heeft de SER vier varianten verkend om het pensioenstelsel te ontwikkelen en te versterken[6]. De SER heeft gericht input verzameld van een brede groep belanghebbenden en van een groot aantal deskundigen tijdens zogeheten dialoogbijeenkomsten. Deze brede betrokkenheid betekende een verrijking van de discussie en leverde veel energie op. De onderzochte varianten betreffen:

- uitkeringsovereenkomst met degressieve opbouw;
- nationale pensioenregeling;
- persoonlijk pensioenvermogen met vrijwillige risicodeling;
- persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling.

De variant ‘persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling’ kan een interessante variant zijn voor de toekomst. Omdat de uitwerking van een aantal elementen nog onbekend is, zal de SER het initiatief nemen deze variant nader te verkennen.
In deze variant gaat het om een contract met persoonlijke vermogensopbouw met collectieve risicodeling en vindt vermogensopbouw plaats in de opbouwfase. Sociale partners maken in het arbeidsvoorwaardenoverleg afspraken over de in te leggen premie en kunnen bepalen welke risico’s collectief worden gedeeld. De doorsneesystematiek wordt in deze variant losgelaten. Dit zal overigens een omvangrijke overgangsproblematiek met zich meebrengen waarvoor een goede oplossing nog gevonden moet worden.

---

[6] SER-advies *Toekomst Pensioenstelsel*, Den Haag, 16 februari 2015.

3 Groeivermogen, duurzaamheid en innovatie

Richtlijn 4: De steun voor R&D en innovatie optimaliseren, de kennisdriehoek intensiveren en het potentieel van de digitale economie benutten.
Richtlijn 5: Zuiniger omgaan met hulpbronnen en de uitstoot van broeikasgassen beperken.
Richtlijn 6: Het ondernemings- en consumentenklimaat verbeteren en de industriële basis moderniseren en ontwikkelen voor een optimaal functioneren van de interne markt.

- ***Techniekpact 2020***

Ook in 2014 hebben sociale partners hun bijdrage geleverd aan het bereiken van de doelstellingen van het Techniekpact[7]. Dat betreft enerzijds het bevorderen van de aandacht en keuzes van jongeren voor technische studies en beroepen en anderzijds het behoud van werkenden voor deze sectoren. Onder meer via de sectorplannen[8] hebben decentrale sociale partners stevig ingezet om het tekort aan technisch personeel terug te dringen.

- ***Mkb-financiering***

De SER stelt in een rapport over de financiering van het mkb vast dat verschillende vormen van marktfalen invloed hebben op de kredietverlening aan het mkb[9]. Het oplossen van financieringsknelpunten is belangrijk omdat het mkb de motor is van de Nederlandse economie. De helft van het bruto binnenlands product en 60 procent van de werkgelegenheid komt van kleine en middelgrote bedrijven. Als het mkb onvoldoende aan financiering kan komen, remt dat het herstel van economische groei en werkgelegenheid. Het mkb staat er mede slecht voor omdat de binnenlandse bestedingen al jaren op rij onder druk staan. Meer dan het grootbedrijf is het mkb afhankelijk van de binnenlandse markt. Beleid dat bijdraagt aan groeiherstel en versterking van de koopkracht zal de positie van het mkb zeer ten goede komen. Bovendien zijn de banken zijn voorzichtiger met mkb-kredieten omdat ze zelf hun balansen moeten versterken.
Deze financieringsknelpunten vragen om een brede en structurele aanpak. Het is gewenst dat mkb-bedrijven minder afhankelijk worden van kredietverlening door banken. Andere aanbieders zoals institutionele beleggers, waaronder pensioenfondsen en verzekeraars, zijn nodig om het mkb van meer risicodragend vermogen te voorzien. Daarvoor moeten wel informatieknelpunten en schaalnadelen worden aangepakt.
De SER ziet als oplossingsrichting onder meer een groeiagenda voor Nederland, meer verscheidenheid in financiers en financieringsvormen en oplossingen voor informatieknelpunten en schaalnadelen. Hij wijst op de recent door pensioenfondsen en verzekeraars opgerichte Nederlandse investeringsinstelling (NII) en vraagt aandacht voor de problemen die de transactiekosten te hoog maken. Dat kan reden zijn voor de overheid

---

7 Het Techniekpact is in 2013 gesloten tussen bestuurders uit het onderwijs, werkgevers, werknemers en de regio's samen met minister Bussemaker (OCW), minister Asscher (SZW), minister Kamp (EZ) en staatssecretaris Dekker (OCW).

8 Zie hiervoor hoofdstuk 4 Actieteam crisisbestrijding.

9 Rapport *Verbreding en versterking financiering MKB,* rapport van de SER-commissie Sociaal-Economische Aangelegenheden, Den Haag, 8 oktober 2014. Engelstalige abstract *Expanding and Increasing SME Financing* is beschikbaar op www.ser.nl.

om faciliteiten te bieden aan het kleinere mkb, bijvoorbeeld in de vorm van garanties. Een motief voor overheidsfaciliteiten is dan dat de markt niet goed in staat is om de kleinere mkb-bedrijven tegen een redelijke prijs te financieren. Een bijkomend motief is het maatschappelijk belang dat kleine, startende en innovatieve bedrijven in Nederland voldoende groeikansen krijgen. Juist deze bedrijven zijn voor banken en alternatieve financiers relatief bewerkelijk en riskant.
Het kabinet heeft bij brief van 2 februari instemmend op dit rapport gereageerd.

- ***Energieakkoord voor duurzame groei en werkgelegenheid***

Het Energieakkoord richt zich op verduurzaming van de energiehuishouding en de economie (groene groei). Het Energieakkoord wil bijdragen aan "*versterking van de economische structuur en zal de komende jaren miljarden aan investeringen losmaken in alle sectoren van de samenleving. Dit levert vele duizenden banen op, versterkt de concurrentiekracht van vele bedrijven, en stelt hen in staat hun kennis, innovaties en vakmanschap in binnen- en buitenland te gelde te maken. Daarmee draagt het akkoord bij aan het herstel van de economische crisis, vooral in de bouw, en aan langdurige investeringszekerheid voor bedrijven die investeren in duurzame energie.*

Het akkoord bevat diverse - op internationale kaders gerichte - afspraken als het ETS[10] en het EU innovatiebeleid van Horizon 2020. De wisselwerking tussen de diverse schaalniveaus van de energietransitie - regionaal/nationaal met Europa/mondiaal - is groot.
Het Energieakkoord heeft in twaalf implementatiedomeinen zoals energiebesparing, innovatie, sluiting van oude kolencentrales en decentrale energie in totaal 160 afspraken ondergebracht om de hoofddoelen van de eerste transitiestap in 2020-23 te realiseren. Meer dan 40 organisaties zijn verantwoordelijk voor die afspraken en werken daartoe samen in uitvoeringsteams. De in 2013 ingestelde Borgingscommissie Energieakkoord, ondergebracht bij de SER, ziet onder leiding van onafhankelijk voorzitter E. Nijpels toe op de uitvoering.

Het werkgelegenheidsdoel betreft de afspraak dat in de periode 2014-2020 minimaal 15.000 extra voltijdbanen ontstaan. In de *Uitvoeringsagenda Energieakkoord* 2015 van 10 februari wordt aangegeven welke prioriteiten daarbij van belang zijn. Een eerste analyse wijst uit dat op termijn de investeringen aan hernieuwbare energie oplopen tot zo'n €5 miljard in 2020 en €8 miljard in 2023, uitgaande van het voorgenomen (en doorrekenbare) beleid[11]. De investeringen in energiebesparing zouden in 2020 €9 à 10 miljard bedragen. De snelle investeringsgroei is vooral toe te schrijven aan energiebesparing en hernieuwbare energie. Het aantal voltijdbanen in beide activiteiten tezamen neemt als gevolg hiervan toe van 105.000 in 2013 tot 163.000 in 2020 waarbij echter nog geen rekening gehouden is met verdringingseffecten. De werkgelegenheid in de conventionele sectoren en netwerken blijft in deze periode grofweg gelijk, 90.000 à 100.000 voltijdbanen.

---

[10] ETS staat voor Emission Trading System.
[11] Nationale Energie Verkenning (NEV) 2014.

4 Werking arbeidsmarkt, werkgelegenheid en sociale integratie

Richtlijn 7: De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en mannen opvoeren, de structurele werkloosheid terugdringen en arbeidskwaliteit bevorderen.

Arbeidsvoorwaardenbeleid en arbeidsverhoudingen

- ***Wet werk &zekerheid en Wet aanpak schijnconstructies***

In het Sociaal Akkoord is afgesproken om te komen tot een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Door de wettelijke rechten van flexwerkers te vergroten, de schijnconstructies in de arbeidsrelaties hard aan te pakken en het ontslagrecht te wijzigen, willen sociale partners enerzijds de zogenoemde 'doorgeschoten flexibiliteit' van arbeidsrelaties aanpakken en anderzijds zorgen voor een evenwichtige aanpassing van het ontslagrecht.
Vanuit deze betrokkenheid hebben sociale partners gedurende dit jaar als klankbord gefungeerd voor SZW bij de opstelling en uitwerking van de Wet werk en zekerheid (Ww&z) en de Wet aanpak schijnconstructies (Was). De Ww&z is op 1 januari 2015 ingegaan, de Was is op 26 februari unaniem door de Tweede Kamer aanvaard.

- ***Verbod op nulurencontracten in de zorg***

Een van afspraken in het Sociaal Akkoord om de rechten van flexwerknemers te vergroten, betreft de afspraak om nulurencontracten te verbieden in de zorgsectoren. De Stichting van de Arbeid heeft op 5 december de minister van SZW laten weten welke sectoren zij onder 'zorg' verstaat en dat zij een grote rol voor de decentrale partijen ziet bij het invulling geven aan deze afspraak en het vormgeven ervan in hun cao. Zij gaat ervan uit dat uiterlijk 1 juli 2015 de cao-afspraken op dit punt zijn gerealiseerd[12].

- ***Advies naleving en handhaving van de cao***

Naar aanleiding van de afspraken in het Sociaal Akkoord om de naleving en de handhaving van de cao te verbeteren, heeft minister Asscher d.d. 8 juni 2013 gevraagd wat de Stichting hierbij voor ogen heeft. De uitwerking hiervan vergt het nodige overleg. Dit advies dient immers tevens als een aanbeveling aan het decentraal overleg, vooral aan de zogeheten risicosectoren.
Op 27 juni heeft de Stichting haar reactie gegeven op:

- het regelen van de private cao-naleving en cao-handhaving;
- kenbaar maken van kernbepalingen voor avv cao-bepalingen d.w.z. cao-bepalingen die gelden voor vanuit het buitenland gedetacheerde werknemers;
- het eventueel instellen van een intersectoraal privaat cao-handhavingsorgaan;
- een algemene code voor verantwoord aanbesteden.

- ***Code goed bestuur cao-fondsen***

Op 11 juli heeft de Stichting van de Arbeid cao-partijen en cao-fondsbesturen opgeroepen om te bespreken of er een vorm van governance voor de cao-fondsen dient te worden vastgelegd. Indien dit het geval is, zal gekeken moeten worden welke vorm van

[12] Brief Stichting van de Arbeid aan minister Asscher d.d. 5 december 2014.

governance het meest passend en wenselijk is. Hiervoor heeft de Stichting een checklist opgesteld.

- ***Overgang van onderneming***

Een andere afspraak uit het Sociaal Akkoord betreft de overgang van onderneming te reguleren. Nagegaan wordt hoe moet worden omgegaan met aanbesteden, uitbesteden en schijnfaillissementen om aan het uitgangspunt te voldoen dat werknemers het werk volgen met behoud van hun arbeidsvoorwaarden. Het overleg duurt nog voort.

Arbeidsmarkt

- ***Actieteam crisisbestrijding***

Door de instelling van dit Actieteam en de inzet van minimaal 1,2 miljard euro - 600 miljoen euro van SZW en minimaal 600 miljoen euro van sociale partners en regio's - om de werkgelegenheid in sectoren en regio's te ondersteunen, willen sociale partners en kabinet de arbeidsmarkt ingrijpend ondersteunen. Om dit mogelijk te maken, heeft SZW de *Regeling cofinanciering sectorplannen* ingericht met steun van sociale partners.
Inmiddels zijn 79 sectoren en regio's druk bezig om met behulp van hun sectorplan hun sector/regio te vitaliseren en de werkgelegenheid te behouden of te vergroten.
De laatste tranche voor het verkrijgen van subsidie - 150 miljoen - is expliciet bedoeld voor het creëren van Van-Werk-Naar-Werk of vanuit Werkloosheid-naar-Werk. De periode voor indiening loopt tot 31 mei 2015[13].
Achterliggend doel bij de uitvoering van de sector- en regioplannen is om werkende weg een functionerende infrastructuur te ontwikkelen voor Van-Werk-Naar-Werk-afspraken en daarmee in de nabije toekomst zoveel mogelijk langdurige werkloosheid te kunnen voorkomen.

- ***De Werkkamer en de Werkbedrijven***

Het belangrijkste doel van het bestuurlijk overleg tussen de Stichting van de Arbeid en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) in De Werkkamer is om de afspraak te realiseren uit het Sociaal Akkoord: 100.000 mensen met een arbeidsbeperking in de marktsector en 25.000 bij de overheid aan werk helpen.
De Werkkamer heeft zich daarom in eerste instantie gericht op het bevorderen van de samenwerking tussen gemeenten en sociale partners in de 35 arbeidsmarktregio's en op de totstandkoming van 35 Werkbedrijven om met behulp hiervan deze doelgroep in de regio aan werk te helpen. Daarvoor is onder meer een landelijke bijeenkomst met regionale stakeholders georganiseerd, zijn gesprekken met de regio's aangegaan, afspraken gemaakt over uitgangspunten voor de regio's, voorlichtingsbrochures uitgebracht en goede voorbeelden van een viertal pilots uitgedragen.
Vanaf 2015 is in elke regio een Werkbedrijf actief waarin gemeenten, regionale werkgeversorganisaties, vakbonden en UWV samenwerken om invulling te geven aan de regionale vertaling van de doelstelling. Andere partijen zoals onderwijsinstellingen en cliëntenorganisaties kunnen hierbij betrokken worden.

---

[13] Meer informatie over de sectorplannen staat op www.stvda.nl/Actieteam crisisbestrijding.

Omdat de doelgroep van de banenafspraak zowel onder de Wajong (UWV) valt als onder de nieuwe Participatiewet (gemeenten) zijn niet alle werkvoorzieningen voor de doelgroep en de betrokken werkgevers gelijk. De Werkkamer heeft er daarom bij de staatssecretaris van SZW in een brief d.d. 10 oktober op aangedrongen in ieder geval te bewerkstelligen dat de voorzieningen no-riskpolis, mobiliteitsbonus en jobcoaching gelijk worden getrokken. Na bestuurlijk overleg in november heeft de staatssecretaris aan de Tweede Kamer kenbaar gemaakt aan deze oproep gehoor te willen geven door het gelijktrekken van de voorzieningen vanaf 2016 in wetgeving te gaan regelen. Voor 2015 hebben op verzoek van De Werkkamer VNG en UWV afspraken gemaakt om de voorzieningen zoveel mogelijk, binnen de mogelijkheden van wet- en regelgeving, op elkaar af te stemmen.
Een ander belangrijk instrument om de banenafspraak uit het Sociaal Akkoord te ondersteunen, is de loonkostensubsidie. Dit is een subsidie die werkgevers in staat stelt om mensen die vanwege een arbeidsbeperking niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen wel het minimumloon uit te betalen. Hiervoor is het noodzakelijk dat eerst de loonwaarde op een objectieve wijze door deskundigen wordt vastgesteld. Om dit te borgen heeft De Werkkamer met hulp van het ministerie van SZW verschillende aanbieders van methodes voor loonwaardebepaling laten valideren door de stichting Blik op Werk.

- ***Preventie van werkloosheid***

In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat de SER zal adviseren over de toekomst van de werknemersverzekeringen met robuuste polisvoorwaarden. Op verzoek van het kabinet is aan deze adviesaanvraag toegevoegd een heroriëntatie van de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur. Dit advies is op 20 februari uitgebracht[14].
De SER wil een sterkere invloed op preventie. Werknemers die hun baan dreigen te verliezen, moeten nog voordat ze in de WW terechtkomen ondersteuning krijgen van (de nog op te richten) 35 regionale adviescentra. Het worden onafhankelijke adviescentra voor ondersteuning, Van-Werk-Naar-Werk en begeleiding, primair gericht op de fase voordat mensen beroep doen op de WW. Deze dienstverlening is aanvullend op die van het UWV. De SER stelt voor de adviescentra te financieren uit de WW-premies.
Dit model biedt ruimte voor een rol van de vakbonden maar ook andere partijen komen in aanmerking voor de uitvoering. De SER kiest voor een praktijkgerichte benadering. De komende jaren kunnen partijen in pilots hiermee ervaring opdoen.
Om partijen op regionaal en sectoraal niveau beter te laten samenwerken, dienen sociale partners een grotere rol te krijgen in het arbeidsmarktbeleid en in de regie WW. De SER pleit op drie niveaus voor verbetering. Op centraal niveau stelt de SER voor sociale partners een zwaarwegende adviesrol te geven bij aspecten van de WW, zoals de systematiek van de premievaststelling en beleid voor bemiddeling en re-integratie. Op sectorniveau moeten cao-partijen meer ruimte krijgen om te adviseren over de vaststelling van de premies voor de sectorfondsen. Voor het regionale niveau is het belangrijk sectorale initiatieven en regionaal beleid met elkaar te verbinden. Dit sluit aan bij de verschuiving van onderdelen van het arbeidsmarktbeleid naar het regionale niveau. De SER zal het initiatief nemen om de kennis en ervaring opgedaan in de regio's uit te wisselen.

---

[14] SER-advies *Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren: Een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur en Werkloosheidswet*, Den Haag, 18 februari 2015.

- ***Eerlijke arbeidsmobiliteit in de EU***

Grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit is een gegeven en een consequentie van de interne markt van de EU en de globalisering. Dit hoort bij een internationaal georiënteerde economie[15]. Echter, alleen als arbeidsmobiliteit plaatsvindt binnen het bredere kader van eerlijke concurrentie en er een gelijk speelveld voor bedrijven en werkenden is, ontstaat een situatie die positief is voor Nederland én voor de migrant.
Om het draagvlak voor het vrij verkeer van werknemers en vooral voor het vrij verkeer van diensten/detachering te vergroten, is een vertrouwensoffensief nodig. Dit betekent allereerst aandacht voor de handhaving van de geldende regels voor vrij verkeer. De SER bepleit dat het kabinet in samenwerking met sociale partners een actieplan start voor bevordering van eerlijke arbeidsmobiliteit in de EU met aandacht voor de inburgering van EU-arbeidsmigranten en hun maatschappelijke en arbeidspositie. Ook dient er aandacht te zijn voor een betere benutting van de kwalificaties van de EU-migranten; veel EU-migranten zijn feitelijk overgekwalificeerd voor het werk dat zij doen.
Ook zou het actieplan moeten oproepen tot herziening van de detacheringsrichtlijn. Dit kan betekenen dat het tijdelijke karakter van arbeid in het kader van grensoverschrijdende dienstverlening wordt benadrukt. Bovendien is verduidelijking gewenst van begrippen als loonelementen, onbelaste vergoedingen en toepasselijke arbeidsvoorwaarden. Daarnaast dient de coördinatieverordening sociale zekerheid tegen het licht gehouden te worden om een gelijk speelveld te bevorderen tussen binnenlandse en EU-bedrijven en binnenlandse en EU-werknemers. Het advies vraagt ook aandacht voor de informatierichtlijn, speciale handhavingsregels voor de transportsector en om een grotere inzet op EU-niveau om misbruik en fraude te voorkomen.
Wat betreft de behoefte aan kennismigranten is de uitdaging vooral om Nederland op het netvlies van potentiële kennismigranten te krijgen. Werving en binding van buitenlandse studenten kunnen hierbij een belangrijke rol spelen.

Arbeidsomstandigheden en vitaliteit

- ***Vervolgproject arbocatalogi***

Sociale partners stellen zich ten doel te bevorderen dat in bedrijven een verantwoord arbobeleid wordt gevoerd. Dit kan onder andere door branches en bedrijven te stimuleren een arbocatalogus op te stellen. Sinds de wijziging van de Arbowet in 2007 kunnen werkgevers en werknemers in een zogeheten arbocatalogus vastleggen hoe de doelvoorschriften van de Arbowet in de eigen sector kunnen worden gerealiseerd. De Inspectie SZW (I-SZW) toetst of de arbocatalogus voldoet aan de Arbowet.

November 2012 is met subsidie van het ministerie van SZW het Vervolgproject arbocatalogi gestart dat – met een tussentijdse verlenging – tot en met 31 december heeft gelopen. Het Vervolgproject heeft tot doel de implementatie van bestaande arbocatalogi te bevorderen, het aantal bestaande arbocatalogi met prioritaire risico's uit te breiden en de ontwikkeling van nieuwe arbocatalogi te stimuleren. Om deze doelen te bereiken, zijn verschillende activiteiten ondernomen.

---

[15] SER-advies *Arbeidsmigratie*, Den Haag, 10 december 2014. Engelstalig abstract *Labour Migration* is beschikbaar.

In oktober/november zijn drie rondetafelgesprekken - in Zwolle, Utrecht en Eindhoven - georganiseerd onder de titel: *De arbocatalogus, onbekend of onbemind?* Het doel van deze bijeenkomsten was het bevorderen van de implementatie van de arbocatalogus in sectoren en bedrijven. Per bijeenkomst is een arbo-onderwerp centraal gesteld, bijvoorbeeld taal als veiligheidsrisico, en is de werking van de arbocatalogus in een bepaalde sector belicht waarna de deelnemers met elkaar in gesprek gingen. Er zijn veel nuttige tips en adviezen uitgewisseld op het gebied van het creëren van draagvlak, communicatie, toegankelijkheid, borging en up-to-date houden, inbedding in breder arbo- en vitaliteitsbeleid en leercultuur.

Conform het projectvoorstel zijn nieuwe handreikingen ontwikkeld en bestaande handreikingen geactualiseerd. Branches en bedrijven kunnen deze handreikingen gebruiken bij het opstellen of uitbreiden van een arbocatalogus. De nieuwe handreikingen *Psychosociale arbeidsbelasting* en *Taal op de werkvloer* zijn in het voorjaar uitgebracht, de overige handreikingen zijn tegen het einde van het project uitgebracht. Dit betreft *Inhaleerbare allergenen* en *De preventiemedewerker*. In plaats van een update van de handreiking *Bedrijfshulpverlening* (2008) is gekozen voor een *Lijst veelgestelde vragen over de bedrijfshulpverlening*. Ook is een praktijkstudie uitgevoerd naar wat het beste werkt om met name mkb-bedrijven te bereiken met de arbocatalogus en vooral de oplossingen voor arbeidsrisico's die daarin staan vermeld. Op basis hiervan is de handreiking *Bevordering implementatie arbocatalogus in mkb-bedrijven* opgesteld[16].

- ***Coördinatie en borging***

In dit verslagjaar zijn oriënterende gesprekken gevoerd om tot een coördinatiepunt te komen waar het onderling overleg en het overleg tussen SZW (en andere ministeries) en sociale partners over arbogerelateerde zaken kan worden gestroomlijnd. De reden hiervoor is dat sociale partners er behoefte aan hebben om meer structuur aan te brengen in de veelheid aan arbogerelateerde onderwerpen die aan verschillende overlegtafels ter sprake komen. Een andere taak van een dergelijk coördinatiepunt is ervoor te zorgen dat met het einde van het project arbocatalogi de aandacht voor de arbocatalogus niet verslapt. De door dit project ontwikkelde handreikingen, websites en andere instrumenten moeten immers periodiek worden geactualiseerd willen ze nuttig blijven voor het decentrale arbo-overleg.

- ***Vitaliteit***

Vitale werknemers zijn onmisbaar voor het bedrijfsleven. Om werknemers langer fit aan het werk te houden, is - naast een veilige en gezonde werkomgeving - bevordering van een gezonde leefstijl van groot belang. In dit kader hebben de Stichting van de Arbeid en het Convenant Gezond Gewicht dit jaar voor de zesde keer het symposium *De Gezonde Werkvloer* georganiseerd dat op 7 oktober plaatsvond in het SER-gebouw. Het thema is dit jaar: *De vloer op! Zelf aan de slag met structureel vitaliteitsbeleid.* Door verschillende sprekers, waaronder Prins Pieter-Christiaan van Oranje - voorzitter Laureus Nederland - en Henriëtte Prast - hoogleraar gedrag en gezondheid- is belicht hoe gedragsverandering zowel bij werkgevers als werknemers is te realiseren. Daarna zijn de ongeveer

[16] Deze handreikingen zijn op de website van de Stichting www.stvda.nl te downloaden.

120 deelnemers letterlijk de vloer op gegaan: aan statafels zijn zij met elkaar in gesprek gegaan over het thema. Tot slot heeft Paul Rosenmöller, voorzitter van het Convenant Gezond Gewicht, gesproken met deskundigen, leidinggevenden en werknemers over hoe gezond gedrag in bedrijven kan worden bevorderd.

- ***Steunpunt RI&E***

In een risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) - een wettelijke verplichting - legt een werkgever vast welke risico's het werk oplevert voor zijn werknemers. In het plan van aanpak, dat deel uitmaakt van de RI&E, beschrijft de werkgever welke maatregelen hij neemt om deze risico's te minimaliseren. Het resultaat moet worden getoetst door een gecertificeerd kerndeskundige (dit zijn BIG-geregistreerde bedrijfsartsen, gecertificeerde arbeidsdeskundigen, veiligheidsdeskundigen, arbeidshygiënisten, etc.).
Vanaf 1 april 2011 geldt deze verplichte toetsing niet meer voor bedrijven met ten hoogste 25 werknemers. Voorwaarde is wel dat de werkgever gebruik maakt van een RI&E-instrument dat is aangemeld bij het Steunpunt RI&E.
De Stichting van de Arbeid is, op verzoek van SZW, verantwoordelijk voor het Steunpunt RI&E. Dit Steunpunt zorgt voor de digitalisering van branchespecifieke RI&E-instrumenten en stelt deze instrumenten via de website www.rie.nl voor alle bedrijven beschikbaar. Het Steunpunt beoogt om op deze wijze de kennis over de RI&E te vergroten, de ontwikkeling en erkenning van branchespecifieke RI&E-instrumenten te stimuleren evenals het gebruik ervan. Het RI&E-gebruik door kleine bedrijven is een van de speerpunten.

- ***Verbetering kwaliteit arbeidsgerelateerde zorg***

De SER heeft op 19 september advies uitgebracht over de arbeidsgerelateerde zorg. Uitgangspunt is dat deze vorm van zorg beter moet worden: effectiever, met meer kennis van zaken, met aandacht voor preventie en re-integratie én toegankelijk voor alle werkenden[17]. Dit advies schetst een toekomstvisie voor de arbeidsgerelateerde zorg en wijst in het bijzonder op veranderingen op de arbeidsmarkt en het toegenomen belang van duurzame inzetbaarheid van werkenden. Voor een kwalitatief betere arbeidsgerelateerde zorg is een (robuuste) ondersteuning nodig door een goed toegankelijke kennisinfrastructuur. Deze kan inzichten en kennis over arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen, diagnose en behandeling samenbrengen en verspreiden. Dit verbetert bovendien de signalering, diagnostiek en preventie van beroepsziekten. Grotere effectiviteit en efficiency van zorg kunnen minder verzuim, minder uitval en minder zorgkosten met zich brengen en daarmee ook minder kosten voor werkgevers, werknemers en de samenleving.
Binnen de SER bestaan verschillende opvattingen over de route die zou moeten worden gevolgd om tot betere arbeidsgerelateerde zorg te komen. Een deel benadrukt dat de werkgevers, in samenspraak met het medezeggenschapsorgaan, de regie moeten blijven voeren op het verzuimmanagement. Bedrijven bepalen zelf met welke arbodiensten en deskundigen ze een contract afsluiten voor arbodienstverlening. Een ander deel pleit voor investeringen en wettelijke ondersteuning om de gewenste verbeteringen te realiseren. Dit deel pleit onder meer voor een andere financiering van de bedrijfsarts en voor

---

[17] SER-advies *Betere zorg voor werkenden: Een visie op de toekomst van de arbeidsgerelateerde zorg*, Den Haag, 19 september 2014.

een wettelijk gewaarborgde toegang tot de bedrijfsarts.

Het kabinet constateert in zijn reactie op dit advies d.d. 28 januari dat er geen breed draagvlak is om het stelsel van arbeidsgerelateerde zorg aan te passen[18]. Het kabinet wil daarom inzetten op concrete maatregelen die de dienstverlening in de bedrijfsgezondheidszorg en de reguliere zorg verbeteren waarbij de werkgever de regie over het verzuimbeleid behoudt.

Sociale zekerheid en zorg

- ***Private aanvulling WW en WGA***

Door de Ww&z worden de wettelijke duur en opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA beperkt. En hoewel in het Sociaal Akkoord is afgesproken om werknemers die met werkloosheid worden bedreigd Van-Werk-Naar-Werk te helpen, voorkomt dit niet dat werknemers in de WW belanden. Dat is de achtergrond waarom de Stichting - conform het Sociaal Akkoord - in een brief van 11 juli cao-partijen oproept om in de cao afspraken te maken over aanvullingen WW/WGA vanwege de aanstaande wijzigingen. In deze brief wordt aangegeven op welke wijze de afspraak uit het Sociaal Akkoord kan worden gerealiseerd.
Inmiddels zijn sociale partners in de Stichting van de Arbeid bezig om te regelen dat cao-partijen de aanvullende arrangementen kunnen onderbrengen bij een landelijke uitvoeringsorganisatie. Dit met het oog op de efficiency. Hierbij houden sociale partners rekening met de verschillende mogelijkheden die genoemd zijn in het SER-advies *Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren.*

- ***De WW inrichten als een structureel lastendekkende werknemersverzekering***

In het Sociaal Akkoord is ook afgesproken de WW-premies lastendekkend vast te stellen. Uitgaande van deze afspraak adviseert de SER[19] een WW-premie die structureel lastendekkend is. Dat wil zeggen: een premie die hoog genoeg is om alle lasten van de WW te dekken, inclusief de lasten van effectieve bemiddeling en re-integratie en van de activiteiten die de voorgestelde adviescentra uitvoeren.
De lasten van de gemiddelde werkloosheid over tien jaar vormen het uitgangspunt voor de premie. Dit leidt tot een stabiele premie die niet conjunctuurversterkend werkt en daarmee geen extra werkloosheid genereert. Conform het Sociaal Akkoord adviseert de SER dat werknemers opnieuw een deel van de premie voor de WW gaan betalen en wel in de verhouding fiftyfifty op basis van koopkrachtneutraliteit.

- ***Deskundigenoordelen UWV***

Ondanks het ontraden van de Stichting van de Arbeid om de tarieven[20] voor een deskundigenoordeel (second opinion) van UWV[21] fors te verhogen, heeft de minister hiertoe

[18] De kabinetsreactie is te vinden op www.ser.nl.
[19] SER-advies *Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren: Een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur en Werkloosheidswet*, Den Haag, 18 februari 2015.
[20] Voor werknemers van € 50 naar € 100 en voor werkgevers van € 50 naar € 400.
[21] UWV is een zelfstandig bestuursorgaan dat zorgt voor de landelijke uitvoering van de werknemersverzekeringen zoals WW, WIA, Wajong, WAO en Ziektewet en voor arbeidsmarkt- en gegevensdienstverlening in opdracht van het

besloten. Gevreesd werd dat financiële drempels de toegankelijkheid tot en het gebruik van een deskundigenoordeel beperken waardoor de re-integratie van werknemers stagneert en de succesvolle werking van de *Wet Verbetering Poortwachter* met betrekking tot het beperken van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vermindert[22]. Inmiddels is uit rapportages gebleken dat het aantal aangevraagde deskundigenoordelen is gedaald van 20.274 in 2012 naar 14.019 in 2013. Deze daling zet door in de eerste vier maanden van 2014 ten opzichte van 2013 (van 6.169 2013 naar 4.939 in 2014).
De Stichting van de Arbeid heeft in februari 2014 UWV gevraagd te onderzoeken wat de verklaring is van de forse daling. Dit verzoek is nog niet ingewilligd. Daarom heeft de Stichting op 17 februari 2015 UWV hier nogmaals om verzocht.

- ***Calamiteitenregeling***

De Stichting heeft 17 augustus 2012 bezwaar gemaakt tegen de door de minister voorgestelde *Calamiteitenregeling* waarin de periode waarin geen beroep kan worden gedaan op de *Regeling onwerkbaar weer* met twee weken verlengd zou worden tot vier weken. Bovendien zouden sociale partners niet meer de vrijheid hebben om bij cao van die regeling af te wijken. De Stichting heeft 17 juni 2013 de Tweede Kamer voorgesteld invoering van de calamiteitenregeling uit te stellen tot na het SER-advies over de toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en inrichting WW.
Op 22 augustus heeft de SER de minister zijn advies *Calamiteitenregeling WW* gestuurd; dat advies is overeenkomstig het standpunt van de Stichting van de Arbeid. In het SER-advies *Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren* d.d. 20 februari heeft de SER aangegeven bij zijn advies van 22 augustus te blijven. De kabinetsreactie wordt afgewacht[23] .

- ***Informatieverstrekking UWV aan sectoren***

De Stichting van de Arbeid heeft een groeiende en dringende behoefte aan meer specifieke informatie van UWV. De informatieverstrekking dient bij te dragen aan:

- het invulling geven aan de afspraken in het Sociaal Akkoord op het gebied van WW en WGA/ZW;
- het ontwikkelen en uitvoeren van arbeidsmarkt- en arbeidsongeschiktheidsbeleid door sectoren;
- het faciliteren van (sub)sectoren die onder de premiegroepensystematiek WW vallen in het optimaal kunnen adviseren over de premievaststelling.

De Stichting heeft samen met vertegenwoordigers van de sectoren horeca, detailhandel, schilders en land- en tuinbouw hierover gesproken met SZW. De verwachting is dat de gewenste informatie grotendeels kan worden verstrekt vanaf 1 januari 2016 waardoor het voor sectoren beter mogelijk wordt om de schadelast zo veel mogelijk te beperken ten aanzien van WIA/WAO/WAZ/ZW en WW en de werkhervatting te bevorderen.

ministerie van SZW.
[22] Brief Stichting van de Arbeid aan de Tweede Kamer d.d. 7 november 2012 over verhoging tarief deskundigenoordeel UWV.
[23] In de Memorie van Toelichting bij de Ww&z is bekend gemaakt dat de Calamiteitenregeling in ieder geval niet eerder in zal gaan dan 1 april 2016.

- ***Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters***

UWV heeft de wettelijke taak om werknemers met een tijdelijk dienstverband die in de Ziektewet terecht komen, zogenoemde einde dienstverband vangnetters, te begeleiden en re-integreren naar werk. In het kader van het Sociaal Akkoord is afgesproken dat sociale partners ervoor verantwoordelijk blijven dat minder mensen een beroep doen op de WIA. In pilots gericht op re-integratie ontwikkelen sociale partners hiertoe innovatieve werkwijzen, die op termijn landelijk uitgerold worden[24]. Sociale partners willen achterhalen of een eigen sectorspecifieke aanpak beter werkt om ziekteverzuim bij 'vangnetters' te bekorten dan de aanpak van UWV.
Het *Tijdelijk besluit experimenten Ziektewet* maakt het mogelijk dat de ZW/Arborol van UWV voor een beperkt aantal vangnetters wordt overgedragen aan deze sectoren[25]. Afgesproken is dat *Gezond Transport* (vervoer) 60 vangnetters, *Stigas* (land- en tuinbouw) 100 vangnetters en *Vakcentrum* (detailhandel) 60 vangnetters op zich nemen[26].
De innovatie is dat de verantwoordelijkheid voor de re-integratie na afloop van het tijdelijk dienstverband bij de werkgever blijft en niet overgaat naar UWV; er is geen sprake meer van een knip tussen de periode van verantwoordelijkheid voor de werkgever én voor UWV. Zo ontstaat de mogelijkheid om langere en andere re-integratietrajecten in te zetten. De betaling van de uitkering blijft de verantwoordelijkheid voor UWV.
Om de re-integratie te ondersteunen, is een no-riskpolis van toepassing na het eerste ziektejaar. Een werkgever die een vangnetter in dienst neemt die langer dan een jaar ziek is, loopt de eerste vijf jaar geen risico op loondoorbetaling bij ziekte. De gedachte hierachter is dat werkgevers sneller vangnetters aannemen.

Het beoogd resultaat is om ziekteverzuim te voorkomen door voor vangnetters dezelfde preventiemaatregelen in te zetten als voor werknemers met een vast dienstverband. En om de duur van het ziekteverzuim met gemiddeld twee maanden (43,5 SV-dagen) te bekorten ten opzichte van de huidige UWV-duur.
Vanwege de drukke werkzaamheden van UWV kunnen deze pilots pas 15 september starten. De pilots zijn financieel mogelijk gemaakt door middel van de *Regeling cofinanciering sectorplannen*. De eerste terugkoppelingen zijn positief.

- ***Onderzoek Monitoring en evaluatie pilots Ziektewet***

De uitkomsten van de sectorpilots vangnetters zijn van belang om lering uit te trekken voor een landelijke uitrol ten aanzien van vangnetters. De Stichting, de betrokken sectoren en UWV zijn 20 januari bijeengekomen om het onderzoek in opdracht van SZW *Monitoring en evaluatie pilots Ziektewet* te begeleiden. De hoofdvraag die voorligt is of einde dienstverbanders sneller uit de Ziektewet stromen als de verantwoordelijkheid voor arbo en re-integratie bij de sectoren ligt in plaats van bij UWV.

---

[24] Onder de toezegging van SZW dat de invoering van de arbeidsverledeneis, die in het wetsvoorstel *Wet Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters* was voorzien, zou vervallen.
[25] Besluit d.d. 1 september 2014, Staatsblad Jaargang 2014, 319.
[26] *Convenant Tijdelijk besluit experimenten Ziektewet, convenant tussen de sectoren Transport en Logistiek, Agrarisch groen, Detailhandel en UWV*, 15 september 2014.

- ***Evaluatie Wet Bezava***

Januari 2013 is de *Wet Beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters* (Wet Bezava) in werking getreden. Onderzocht wordt wat de gedragseffecten van de modernisering van de Ziektewet bij werkgevers, (voormalig) ziektewetgerechtigden en verzekeraars zijn en welke ontwikkelingen op de verzekeringsmarkt dit met zich meebrengt. De wet dient eind 2015 - drie jaar na inwerkingtreding - geëvalueerd te zijn.

- Doel van de Wet Bezava is om zieke uitzendkrachten en zieke werknemers met een tijdelijk dienstverband sneller aan het werk te krijgen door onder andere werkgevers een hogere premie te laten betalen als er meer werknemers met een tijdelijk dienstverband in de Ziektewet (of WIA) komen en door UWV al na één jaar ziekte te laten beoordelen of de werknemer die zijn eigen werk niet meer kan doen wel ander werk kan verrichten[27].
- De Stichting van de Arbeid heeft zich om diverse redenen tegen deze wet verzet[28]. Juist daarom neemt de Stichting van de Arbeid deel aan de externe begeleidingscommissie van het *Onderzoek Evaluatie Wet Bezava* om zicht te hebben op de wijze waarop de effecten van de wet worden gemeten.

- ***Vervolgonderzoek 80-100 WGA***

In 2012 heeft SZW onderzoek gedaan naar niet duurzaam volledig arbeidsongeschikt verklaarden, de zogenoemde groep 80-100 WGA[29]. Omdat uit dit onderzoek blijkt dat na langere tijd 28% van de WGA 80-100 populatie weer volledig herstelt, heeft SZW besloten tot een vervolgonderzoek. De Stichting van de Arbeid neemt deel aan de klankbordgroep.
De onderzoeksvraag is dit keer: *Welke benutbare mogelijkheden hebben WGA 80-100 mensen nog, op welke manier kunnen deze worden bevorderd (en benut) en welke kansen biedt dit op termijn voor (aangepast) werk?* Het antwoord moet sociale partners helpen om te komen tot concrete maatregelen die ervoor zorgen dat minder werknemers een beroep hoeven te doen op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Of, als zij tot de WGA zijn toegelaten, sneller gere-integreerd kunnen worden. Daarmee wordt invulling gegeven aan een van de afspraken in het Sociaal Akkoord.

- ***Evaluatie SUWI***

De Stichting van de Arbeid is betrokken bij de evaluatie door het ministerie van SZW van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet ***SUWI***). Dit is mede ingegeven in het licht van de discussie over de nieuwe verdeling van de verantwoordelijkheden tussen overheid en sociale partners op de arbeidsmarkt.
Onderzocht wordt of door de Wet SUWI meer mensen aan het werk worden geholpen.

---

[27] Volgens kabinet Rutte I zouden hoogte en duur van de Ziektewetuitkering afhankelijk moeten worden gemaakt van het aantal jaren dat iemand heeft gewerkt.
[28] 7 december 2011 en 6 september 2012 heeft de Stichting de Tweede Kamer respectievelijk Eerste Kamer te kennen gegeven dat nut, noodzaak en effectiviteit van de daarin opgenomen maatregelen niet zijn aangetoond. Daarnaast zijn de effecten op de werkgelegenheid, de kans op werkhervatting voor vangnetters en het terugdringen van de instroom in de Ziektewet en Wet WIA volgens de Stichting onvoldoende inzichtelijk gemaakt.
[29] WGA staat voor Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

- ***Loondoorbetaling bij ziekte en verzekeringsgraad mkb***

In het begrotingsakkoord 2014 is afgesproken dat onderzoek verricht wordt naar de loondoorbetalingplicht voor werkgevers bij ziekte, het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico voor werkgevers en de mogelijkheden om de solidariteit te bevorderen onder mkb-werkgevers, bijvoorbeeld via het verhogen van de verzekeringsgraad door middel van private herverzekeringen of collectieve fondsen voor mkb-werkgevers[30]. De Stichting heeft deelnomen aan de klankbordgroepen[31].

- ***Kanker en werk***

Werkgevers- en werknemersorganisaties nemen sinds oktober deel aan de *Stuurgroep Actieplan Kanker en Werk* van het ministerie van SZW. Deze stuurgroep beslaat het volledige veld dat betrokken is bij de verzuimbegeleiding van de eerste twee jaar ziekte. Bekeken wordt wat de knelpunten zijn, of deze specifiek gerelateerd zijn aan de diagnose kanker dan wel breder spelen en of nieuwe instrumenten nodig zijn, waaronder uitbreiden van de no-riskpolis en effectievere re-integratie door UWV.

- ***Zorgverzekering en arbeidsmigranten***

Begin 2014 is door de vakbond CNV Vakmensen het debat aangezwengeld over misstanden die zouden spelen bij het aanbieden van goedkope zorgverzekeringen door verzekeraars aan uitsluitend buitenlandse werknemers. Daarop heeft de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) op 19 mei met betrokken partijen een rondetafelgesprek gevoerd. De uitkomst hiervan is voor de minister van SZW aanleiding om met de Stichting van de Arbeid te bezien "*hoe arbeidsmigranten beter voorgelicht kunnen worden en hoe misstanden met zorgverzekeringen voorkomen kunnen worden*"[32].
De Stichting van de Arbeid buigt zich, in overleg met vertegenwoordigers van zorgverzekeraars en uitzendwezen, over een reactie hoe deze problematiek kan worden opgepakt.

---

[30] Kamerstuk II 2013-2014, 33 750, nr. 19.
[31] Panteia, *Prikkels en knelpunten: Hoe werkgevers de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte beleven*, 8 december 2014 en Ape onderzoek, *Verzekeringsgraad kleine werkgevers*, november 2014.
[32] Brief van minister van SZW aan de Tweede Kamer d.d. 16 januari 2015 over zorgverzekeringen en arbeidsmigranten.

5 (Beroeps)onderwijs en scholing

Richtlijn 8: Een geschoolde beroepsbevolking ontplooien die in de behoeften van de arbeidsmarkt voorziet en een leven lang leren bevorderen.
Richtlijn 9: De kwaliteit en de prestaties van de onderwijs- en opleidingsstelsels op alle niveaus verbeteren en deelname aan tertiair of gelijkwaardig onderwijs vergroten.

- ***Laaggeletterdheid***

Het in september 2007 gesloten Convenant Laaggeletterdheid bevat afspraken tussen sociale partners en de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), SZW en (het voormalige) Jeugd & Gezin over het bestrijden van laaggeletterdheid in bedrijven. Scholing op het gebied van taalvaardigheid vormt immers de basis voor verbetering van de arbeidsmarktpositie. De Stichting van de Arbeid zet zich door het jaar heen in om deze problematiek onder de aandacht van decentrale cao-partijen te houden.
Samen met Stichting Lezen & Schrijven houdt de Stichting van de Arbeid de website taalwerkt.nl in stand. Hierop is voor werkgevers en werknemers praktische informatie te vinden over de aanpak van laaggeletterdheid in bedrijven.

Niet goed omgaan met procedures en instructies als gevolg van problemen met de taal is een van de oorzaken van ongevallen op het werk. De Stichting van de Arbeid heeft in het kader van het Vervolgproject arbocatalogi een praktische handreiking door TNO laten ontwikkelen om taalproblemen als oorzaak van onveilige situaties op de werkvloer aan te pakken. De handreiking *Taal en veiligheidsrisico's* bevat praktische oplossingen voor situaties waarin taal een veiligheidsrisico vormt. De handreiking is bedoeld als ondersteuning voor werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers van sectoren en branches die een arbocatalogus willen maken of uitbreiden.

- ***Taal en rekenen in het mbo***

Elke jongere moet zijn opleiding verlaten met een volwaardig diploma in de hand. Echter, de praktijk wijst uit dat de eisen die aan taal- en rekenkennis worden gesteld niet haalbaar zijn voor iedereen. Studenten op niveau mbo-2 en -3 die wel voldoen aan de beroepsspecifieke kwalificaties maar niet aan het gewenste taal- en rekenniveau krijgen nu geen mbo-diploma.
Om te voorkomen dat jongeren voor wie de taal- en rekeneisen een hindernis vormen zonder een mbo-diploma de arbeidsmarkt op gaan, pleit de Stichting van de Arbeid voor de invoering van een uitzonderingsregeling. Deze studenten zouden de mogelijkheid moeten krijgen om een certificaat of branchediploma te behalen. Op 3 november heeft de Stichting de Tweede Kamer verzocht deze aanbeveling te betrekken bij de behandeling van de OCW-begroting.
De minister heeft nog niet gereageerd.

- ***Aansluiting hoger beroepsonderwijs – arbeidsmarkt***

Medio 2015 zal de minister van OCW de *Strategische Agenda hoger onderwijs 2015-2019* uitbrengen. Met het oog hierop willen sociale partners hun visie op het hoger beroepsonderwijs (hbo) geven waarbij de focus ligt op het stimuleren en zo nodig verbete-

ren van een optimale aansluiting van het hbo op de arbeidsmarkt.
Sociale partners vinden het van belang om de samenwerking tussen bedrijfsleven en beroepsonderwijs te intensiveren. Zij richt zich niet alleen op het initieel hbo-onderwijs maar ook op scholing van werkenden en werkzoekenden. Juist bij scholing van werkenden dient het onderwijsaanbod te worden afgestemd op hún behoeften. Het onderwijs moet aansluiten op het individueel loopbaanperspectief van werknemers en werkzoekenden en rekening houden met eerder verworven ervaringen en competenties. Nu iedereen langer aan het werk blijft en scholing een belangrijke plek inneemt bij het vergroten van de inzetbaarheid, krijgt het hbo steeds meer te maken met de instroom van volwassenen die al enige tijd werken en zich willen bij- of omscholen.
De Stichting van de Arbeid verwacht in de loop van het voorjaar 2015 haar bevindingen op dit punt te kunnen afronden.

- ***EVC***

EVC (*Ervaringscertificaat* ofwel *Erkennen van Verworven Competenties*) is een van de arbeidsmarktinstrumenten waarmee werknemers zicht kunnen krijgen op hun competenties. EVC kan vervolgens al dan niet leiden tot verdere scholing. Het is een arbeidsmarktinstrument ter versterking van de positie van werknemers op de arbeidsmarkt met betrekking tot loopbaan, instroom- en doorstroommogelijkheden voor werkenden en werkzoekenden. Overheid, werkgevers en werknemers hebben een convenant (2012) gesloten waarin is afgesproken dat zij zich inspannen om het gebruik van EVC als arbeidsmarktinstrument te bevorderen.
Vorig verslagjaar hebben de convenantpartners (OCW, SZW, EZ en sociale partners) een implementatieplan opgesteld dat gericht is op de ombouw van het EVC-stelsel en de opbouw van een nieuwe, toekomstbestendige inrichting van een systeem voor validering vanaf 2016. Doel hiervan is dat de kwaliteit, kwantiteit en effectiviteit van het instrument worden geborgd. De jaren 2014 en 2015 vormen een overgangsperiode waarin dit systeem verder uitgewerkt wordt.
Periodiek brengt de Stichting van de Arbeid een nieuwsbrief *EVC-berichten* uit ter verspreiding onder decentrale sociale partners. Hierin staan ontwikkelingen op het gebied van EVC en goede voorbeelden uit de EVC-praktijk.

- ***Scholing tot startkwalificatie van (flexibele) werknemers***

In het Sociaal Akkoord is decentrale cao-partijen gevraagd om te bewerkstelligen dat flexwerknemers en zzp'ers gelijke toegang hebben tot scholing in bedrijf/sector als werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Daarbij is ook gesteld dat flexwerknemers minimaal scholing tot startkwalificatie dient te worden aangeboden. Ook is aandacht gevraagd voor sectoroverstijgende samenwerking tussen O&O-fondsen om bijvoorbeeld VWNW-transities beter mogelijk te maken.
De Stichting van de Arbeid heeft in een brief d.d. 5 februari 2015 aan minister Asscher van SZW laten weten dat zij nog dit voorjaar in kaart brengt wat de stand van zaken is op decentraal niveau met betrekking tot de deze opdracht van het Sociaal Akkoord.

6 Armoedebestrijding en sociale inclusie

Richtlijn 10: Sociale integratie bevorderen en armoede bestrijden.

- **Discriminatie bestrijden en diversiteit in het bedrijven en organisaties bevorderen**

Discriminatie doet zich overal in de samenleving voor, ook op het terrein van de arbeid. Over discriminatie bestaat ook veel onwetendheid: wat is het, hoe ontstaat het en wat is er tegen te doen. Veel discriminatie komt voort uit vooroordelen (stereotypering) en is onbedoeld. Maar ook onbedoelde, onbewuste discriminatie is discriminatie. De SER stelt dat het dringend nodig is alle vormen van discriminatie bij de arbeid, ook onbewuste discriminatie als gevolg van vooroordelen, tegen te gaan. Dat is de kern van het advies *Discriminatie werkt niet!*.
Het tegengaan van discriminatie bij de arbeid vraagt om een gezamenlijke aanpak door werkgevers, werknemers en overheid. De SER beveelt aan om in te zetten op een charter om bedrijven te stimuleren tot diversiteitsbeleid, een grotere rol voor ondernemingsraden om discriminatie tegen te gaan, meer voorlichting en training voor werkgevers en werknemers en het verbeteren van het toezicht en de handhaving bij klachten over discriminatie door I-SZW[33]. De generieke aanbevelingen komen ten goede aan mensen die discriminatie bij de arbeid ervaren. Het gaat bijvoorbeeld om niet-westerse allochtonen, mensen met een arbeidsbeperking, lhbt-ers[34], (zwangere) vrouwen en ouderen. Om recht te doen aan de verschillen tussen deze groepen staan in het advies ook specifieke aanbevelingen per groep.
In reactie op dit SER-advies heeft minister Asscher bij brief van 16 mei een actieplan aangekondigd om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden[35].

- **Diversiteit in bedrijf**

Op verzoek van de SER is de Stichting van de Arbeid vanaf de zomer bezig met de invulling van een aantal aanbevelingen in bovenstaand SER-advies[36]. De Stichting heeft daarvoor het project *Diversiteit in bedrijf* ontwikkeld. Om de werkgevers en werknemers van de overheidssectoren bij dit project te betrekken, is samenwerking gezocht met de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP).
Doel van dit driejarig project van Stichting en ROP is om bedrijven en ondernemingsraden ondersteuning te bieden bij de bevordering van diversiteit en om bedrijven die bewust de stap zetten naar meer diversiteit een podium te bieden via de inrichting van een charter.
In februari is het project gestart. Het ministerie van SZW is om financiële ondersteuning verzocht.

---

33 *SER-advies Discriminatie werkt niet! Advies over het tegengaan van discriminatie bij de arbeid*, Den Haag, april 2014. Engelstalig abstract Discrimination doesn't work! is beschikbaar op www.ser.nl
34 LHTB staat voor lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgenders.
35 Het actieplan van het kabinet staat op www.ser.nl.
36 Brief van de Stichting van de Arbeid aan de minister en de staatssecretaris van SZW d.d. 12 mei 2014.